

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN TUNJANGAN KINERJA DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PRABUMULIH

Dian Septianti¹⁾

**¹⁾ Dosen Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
Jalan Kapten Marzuki No. 2446 Palembang
Email: Dsept85@gmail.com¹⁾**

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of work discipline and local performance benefits to the performance of employees of the Office of Youth, Sports and Tourism Prabumulih City. Data analysis methods used are qualitative and quantitative, with primary and secondary data sources in the form of questionnaires, interviews and documentation. The population of this study is all employees of the Department of Youth, Sport and Tourism Prabumulih with sampling technique is using saturated samples, where all the population sampled so that the sample in this study amounted to 32 respondents. The results showed that there was a significant influence between work discipline and regional performance allowance on the performance of employees of Youth, Sport and Tourism Office Prabumulih along with Sig 0,000. While some also found the influence of work discipline and performance allowance area with work discipline to be the most influential variable on employee performance.

Keywords: Work discipline, regional performance allowance, work performance

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sangat dibutuhkan sumber daya manusia (dalam hal ini pegawai) yang berkualitas. Adapun salah satu kualitas pegawai dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja seseorang, khususnya pegawai. Jika suatu instansi mempunyai pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi tetapi tidak disertakan dengan adanya disiplin atau rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka tugas tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan mengakibatkan terjadinya pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan peraturan suatu organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja suatu organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan.

Selain itu, adapun salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan seperti tunjangan kinerja daerah (TKD). Tujuan dari pemberian tunjangan kinerja daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya dapat mencerminkan tingginya kinerja pegawai.

Tunjangan kinerja daerah bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja daerah sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja kerja yang dihasilkan.

Adapun tunjangan yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya. Tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan bisa memberikan efek semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian Tunjangan Kinerja diharapkan seharusnya akan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja kerja pegawai menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husein (2000: 95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001: 129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001: 291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner. Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2001: 193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Adapun menurut Husein (2000: 39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

b. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)

Dalam rangka untuk dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan calon Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah dianggap perlu melakukan suatu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja daerah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011, menyebutkan pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berupa tunjangan kinerja daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Tunjangan kinerja daerah merupakan bentuk dari *reward* atau kompensasi yang diberikan atas kinerja para pegawai atau karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pengaturan pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai atau biasa disebut remunerasi diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN dan RB) Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2011 serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan. Dalam Peraturan ini menetapkan besaran dasar (*basic quantities*) tunjangan serta berapa jumlah yang dapat diterima pegawai sesuai kinerjanya.

c. Kinerja Pegawai

Berdasarkan Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 598/XI/5/1998 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintahan, mengartikan kinerja sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi dan visi organisasi.

Kinerja seseorang sangatlah berpengaruh dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik pula. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2013: 4) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu proses untuk pencapaian tujuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai secara individu maupun dari suatu instansi tempat bekerja secara berkelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dari kelompok tersebut yang pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Pada akhirnya proses kinerja dianggap sangat penting dilakukan untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja dengan manajemen kinerja agar menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif.

2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja di suatu organisasi, adapun hal ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli.

Prawirosentono (2010) menjelaskan bahwa “Kedisiplinan seseorang bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator salah satunya tingkat kehadiran yaitu banyaknya hari pegawai masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan”.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2009: 194) menjelaskan bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kedisiplinan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, disiplin kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan”.

2.3. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan kinerja atau remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.

Diharapkan efek pemberian tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai berdampak positif terhadap perubahan cara pandang dan proses kerja sehingga pegawai dapat lebih semakin disiplin, banyak ide, kreatif dan mau bekerja lebih giat lagi.

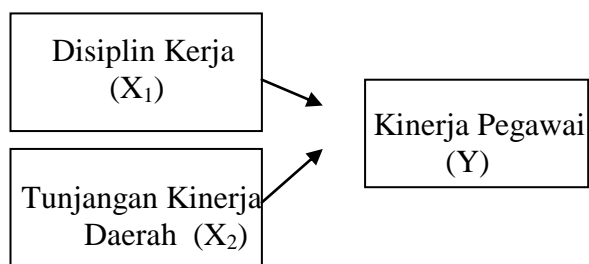
Adapun pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi terhadap prestasi. Disadari, bahwa ada konsekuensi logis yang harus diketahui oleh pegawai. Seperti nilai nominal yang menurun bila kinerja yang diraih tidak sesuai yang diharapkan. Namun begitu, bagi mereka yang kinerjanya baik, tentu perlu diberikan apresiasi sesuai dengan capaian dan beban kerja pegawai.

2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2009: 88), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Artinya, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun oleh beberapa teori yang telah dideskripsikan. Sugiyono (2009: 63), juga menegaskan bahwa hubungan antar variabel yang akan diteliti dapat dijelaskan melalui suatu model yang disebut dengan model penelitian.

Hubungan antar variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan variabel yaitu disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis (2017)

2.5. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku	Kepatuhan melaksanakan tugas	Ordinal
Tunjangan Kinerja Daerah	Tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri (daerah) yang didasarkan pada kinerja pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi	Persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima TKD	Ordinal
Kinerja Pegawai	Kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal

Sumber : Data Sekunder diolah (2017)

2.6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai secara simultan
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai secara parsial.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampel jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

3.3. Metode Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan alat statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut (Sugiyono, 2009). Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsi suatu data yang dilihat dari mean, median, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Algifari (2009: 23) dalam model regresi linier ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar hasil estimasi efisien yaitu tidak terjadi penyimpangan dan memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan nyata. Hal ini juga agar model regresi bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimated*). Dalam penelitian ini asumsi klasik yang digunakan yaitu: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linieritas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini terdiri dari uji normalisasi, uji multikolonieritas, uji autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih baik secara parsial maupun simultan. Model hubungan nilai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005: 82):

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel X
- x_1 = Disiplin Kerja
- x_2 = Tunjangan Kinerja Daerah
- e = *error* / variabel pengganggu

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{Sig} \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih

4. PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frek.	Persen
Laki-Laki	24	75%
Perempuan	8	25%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 75%, sisanya responden perempuan 25%.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, responden penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frek.	Persen
SMA	3	9.4%
Strata 1	24	75%
Strata 2	5	15.6%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa mayoritas responden termasuk dalam tingkat pendidikan Strata 1 sebesar 75%.

4.2. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan uji realibilitas data dilakukan untuk memastikan bahwa hasil kuesioner penelitian valid dan dapat dipercaya sebagai input penelitian serta memastikan data bersifat realibel atau memiliki kehandalan untuk dijadikan dasar penelitian. Hasil uji validitas data kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Validitas

Variabel	No. Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Ket
Disiplin Kerja	1	0.617	Valid
	2	0.805	Valid
	3	0.860	Valid
	4	0.766	Valid
	5	0.630	Valid
Tunjangan Kinerja Daerah	1	0.829	Valid
	2	0.834	Valid
	3	0.755	Valid
	4	0.774	Valid
	5	0.727	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.947	Valid
	2	0.722	Valid
	3	0.870	Valid
	4	0.853	Valid

	5	0.794	Valid
--	---	-------	-------

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari keempat variabel yang digunakan semuanya valid karena nilai *pearson colleration* > r tabel (0,349). Yang artinya semua butir pernyataan dari penelitian ini dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian.

Sedangkan hasil uji Realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Disiplin Kerja	0,791
Tunjangan Kinerja Daerah	0,842
Kinerja Pegawai	0,890

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel *realible* atau dapat diandalkan untuk dilakukan penelitian.

4.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu pengujian untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES
	N	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.4868394
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.093
Kolmogorov- Smirnov Z		0.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.859

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig. 0,859 atau > 0,5.

4.4. Heterokedasitas

Uji heterokedasitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data tidak bersifat homogen. Hasil pengujian uji heterokedasitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Uji Heterokedasitas
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.952	2	6.976	3.261	.053 ^a
Residual	62.041	29	2.139		
Total	75.993	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja Daerah

b. Dependent Variable: abres

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa data penelitian terbebas atau lolos uji heterokedasitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. Sebesar 0,053 yang lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

4.5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi linearitas antar variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	.127	7.879
Tunjangan Kinerja Daerah	.127	7.879

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 8. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas karena nilai *tolerance* semua variabel diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

4.6. Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau yang sering disebut dengan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini

Tabel 9
Analisis Regresi Linear Berganda
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	726.849	2	363.425	83.732	.000 ^a
Residual	125.870	29	4.340		
Total	852.719	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa Sig uji F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis awal diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih.

4.7. Uji t

Uji t atau regresi linear sederhana dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat dari Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.855	1.316		.650	.521
Disiplin Kerja	.500	.200	.500	2.495	.019
Tunjangan Kinerja Daerah	.471	.215	.439	2.193	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 10, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,855 + 0,500 \text{ Disiplin Kerja} + 0,471 \text{ Tunjangan Kinerja Daerah}$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa :

- a. Konstanta sebesar 0,855 dapat diartikan bahwa besarnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Olahraga kota Prabumulih sebesar 0,855 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan (konstan).
- b. Disiplin Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,500. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 peningkatan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,500 dan ini signifikan.
- c. Tunjangan Kinerja Daerah mempunyai koefisien regresi sebesar 0,471. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 peningkatan pada variabel tunjangan kinerja daerah maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,471 dan ini signifikan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa kesimpulan diantaranya: Disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih secara simultan dengan nilai Sig.0,000. Disiplin kerja dan tunjangan kinerja daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan sig. masing-masing sebesar 0,019 untuk disiplin kerja dan 0,037 untuk tunjangan kinerja daerah. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2010. **Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua**. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asher. 2005. **Multiple Case Narrative: A Qualitative Approach to Studying Multiple Populations**. John Benjamin B.V : Amsterdam.
- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu Hasibuan, SP. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan, SP. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia**. Yogyakarta: BPFE.
- Umar Husein. 2000. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Prima.
- Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Perundang-undangan:**
- Indonesia. Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 598/XI/5/1998 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintahan.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- . Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

------. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006.

------. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

------. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN dan RB) Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan.

------. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan.

------. Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.